

Toruń, 7 lutego 2022 roku

Dr hab. Marzena Szablowska-Juckiewicz

Katedra Prawa Pracy

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

## RECENZJA

**rozprawy doktorskiej Pani mgr Aleksandry Gurynow-Pulkowskiej**

**pt. *Ochrona pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy,***  
**ss. 258**

**napisanej pod kierunkiem Pani dr hab. Moniki Latos-Miłkowskiej, prof. ALK**

### **1. Podstawa prawna sporządzenia recenzji**

Podstawą sporządzenia niniejszej recenzji jest uchwała Rady Dyscypliny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 28 czerwca 2021 roku. Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska Pani mgr Aleksandry Gurynow-Pulkowskiej pt. *Ochrona pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy*.

### **2. Kryteria oceny**

Wymogi stawiane rozprawom doktorskim zostały określone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowych oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1789) w związku z art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.). Przepis ten stanowi, że „Rozprawa

doktorska, przygotowywana pod opieką promotora albo pod opieką promotora i promotora pomocniczego, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne rozwiązanie problemu w oparciu o opracowanie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne, lub oryginalne dokonanie artystyczne, oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej”.

Mając na względzie ww. wymogi, w recenzji rozprawy doktorskiej Pani mgr Aleksandry Gurynow-Pulkowskiej, przyjęto następujące kryteria oceny: wybór tematu, sposób sformułowania celów badawczych, zastosowane metody badawcze, struktura i treść rozprawy, warsztat naukowy.

### **3. Wybór tematu rozprawy doktorskiej**

Występowanie na coraz szerszą skalę atypowych form zatrudnienia (zwanym także nietypowymi, elastycznymi formami zatrudnienia), w tym pracowniczego i niepracowniczego, implikuje realne problemy natury jurystycznej oraz społecznej. Uwidacznia się tutaj konflikt interesów osoby, która świadczy pracę w ramach atypowych form zatrudnienia, oraz podmiotu, na rzecz którego jest świadczona praca. Aktualne pozostaje pytanie o balans pomiędzy uelastycznieniem form zatrudnienia (czy też uelastycznieniem stosunku pracy) a ochroną prawną osoby świadczącej pracę (w tym pracownika). Poszukuje się właściwego instrumentarium ochrony prawnej osób zatrudnionych w ramach atypowych form zatrudnienia, w szczególności na podstawie atypowych stosunków pracy.

Tematem recenzowanej rozprawy doktorskiej jest ochrona pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy. Autorka dysertacji koncentruje się zatem na sytuacji prawnej osób, które posiadają status pracownika, jednak świadczą pracę w warunkach charakteryzujących się różnego rodzaju odstępstwami od typowego („klasycznego”) stosunku pracy. Wybór tematu rozprawy doktorskiej zasługuje na pozytywną ocenę. Jego doniosłość zarówno z punktu widzenia teorii, jak i praktyki stosowania prawa, nie budzi wątpliwości. Podjęta w dysertacji problematyka stanowi aktualny problem badawczy, który nie był dotychczas

przedmiotem kompleksowej analizy w ramach opracowania o charakterze monograficznym. Powyższy temat stwarza zatem pole ku temu, aby Doktorantka wykazała się kreatywnością, erudycją oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia badań naukowych.

#### **4. Sposób sformułowania celów badawczych**

Cel badawczy recenzowanej rozprawy doktorskiej został w sposób wyraźny zakreślony we wstępie dysertacji (s. 5). Jest nim „kompleksowa analiza zagadnienia ochrony pracowników realizujących atypowe stosunki pracy”. Doktorantka uszczegóławia ww. cel badawczy, wskazując, że „w wyniku przeprowadzonej analizy podjęta zostanie próba oceny, czy poziom ochrony pracowników zatrudnionych w atypowych stosunkach pracy jest ukształtowany prawidłowo, w szczególności ustalenie: (i) czy zakres dyferencjacji sytuacji prawnej pracowników atypowych w stosunku do pracowników realizujących typowe zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzasadniony, (ii) czy owa dyferencjacja nie wykracza poza konieczny zakres, nadmiernie nie pogarszając sytuacji pracowników atypowych” (s. 5). Sposób sformułowania głównego celu badawczego oraz jego konkretyzacja nie budzą zastrzeżeń.

#### **5. Zastosowane metody badawcze**

W rozprawie doktorskiej posłużono się następującymi metodami badawczymi: metodą dogmatyczną, komparatystyczną oraz historyczną. Główne narzędzie badawcze stanowi metoda dogmatyczna. Doktorantka trafnie uzasadnia jej zastosowanie, wskazując, że „przyjęta metodologia badawcza koresponduje z przedmiotem badań” (s. 8). Pozytywnie należy ocenić posłużenie się metodą komparatystyczną w ten sposób, że regulacje krajowych systemów prawnych wybranych państw obcych są wykorzystywane jako jedno z narzędzi do analizy i oceny rozwiązań w prawie polskim, w szczególności z punktu widzenia prawidłowego stosowania zasad techniki prawodawczej oraz poprawnej implementacji unijnych dyrektyw. Nie budzi także

zastrzeżeń zastosowanie metody historycznej (pomocniczo) w celu ukazania genezy i rozwoju atypowych stosunków pracy oraz kierunku zmian w obszarze ochrony prawnej pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy.

Sformułowane cele badawcze w pełni uzasadniają dokonany wybór metod badawczych. Należy także podkreślić, że z wszystkich ww. metod badawczych Doktorantka korzysta umiejętnie i rzetelnie.

## 6. Struktura i treść rozprawy doktorskiej

Rozprawa doktorska liczy 258 stron, w tym 48 stron bibliografii obejmującej wykaz literatury (461 pozycji), opinii (1 pozycja) i orzecznictwa (52 pozycje).

Systematyka rozprawy doktorskiej jest czytelna. Rozważania ujęte w ramach pięciu rozdziałów zostały poprzedzone wstępem oraz zwieńczone zakończeniem. Poszczególne rozdziały zostały zatytułowane: rozdział I – *Atypowe stosunki pracy*, rozdział II – *Ochrona warunków pracy i płacy pracowników w atypowych stosunkach pracy*, rozdział III – *Ochrona trwałości stosunku pracy w zatrudnieniu atypowym*, rozdział IV – *Ochrona przed nadużywaniem atypowych stosunków pracy*, rozdział V – *Ochrona pracowników w atypowych stosunkach pracy*. W ramach każdego z pięciu rozdziałów wyodrębniono śródtytuły. Podział materii wewnątrz rozdziałów jest przejrzysty oraz merytorycznie uzasadniony. W rozdziałach od drugiego do piątego ostatni z podrozdziałów został zatytułowany *Wnioski*. Rezygnację z wyodrębniania jednostki redakcyjnej pt. *Wnioski* w pierwszym rozdziale należy uznać za w pełni uzasadnioną, ponieważ ten rozdział ma charakter opisowy, różni się on od pozostałych rozdziałów, w ramach których mamy do czynienia z aktywną wykładnią, Doktorantka stawia pytania badawcze i poszukuje na nie odpowiedzi, z kolei w podrozdziale *Wnioski* – systematyzuje najważniejsze rezultaty przeprowadzonych badań.

Z merytorycznego punktu widzenia można wyróżnić dwa etapy badań naukowy. Pierwszy z nich to przedstawienie ogólnych zagadnień dotyczących sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy, z kolei drugi to analiza szczegółowych zagadnień dotyczących czterech sfer (płaszczyzn) ochrony

pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy. Ochrona oraz atypowe stosunki pracy to pojęcia, którym przypada kluczowa rola w wyznaczeniu zrębów naukowej refleksji w ramach niniejszej dysertacji. Doktoranta bada stopień odchylenia poziomu ochrony w atypowych stosunkach pracy od ochrony, która została zagwarantowana w typowym („klasycznym”) stosunku pracy. Dostrzegając różnorodność atypowych stosunków pracy, zwraca uwagę na to, że na stopień odchylenia poziomu ochrony wpływa specyfika danego atypowego stosunku pracy. W rozprawie doktorskiej została ukazana dyferencjacja ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie typowych i atypowych stosunków pracy oraz dyferencjacja ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie poszczególnych atypowych stosunków pracy, tj. pracowników zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę, pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepracowników oraz pracowników tymczasowych. Pewien niedosyt budzi to, że pojęcie ochrony pracownika w stosunku pracy nie zostało poddane szerszej analizie. Doktorantka ogranicza się do wskazania sfer ochrony przysługującej pracownikom zatrudnionym na podstawie atypowych stosunków pracy, do których zalicza: ochronę warunków pracy i płacy, ochronę trwałości stosunku pracy, ochronę przed nadużywaniem zatrudnienia atypowego oraz ochronę zbiorową, z kolei w rozdziałach od drugiego do piątego analizuje w sposób szczegółowy uregulowania mające na celu zapewnienie ochrony ww. sferach. Wydaje się, że włączenie w obszar naukowej refleksji rozważań dotyczących pojęcia ochrony pracownika w typowych i atypowych stosunkach pracy wzbogaciłoby pracę w jej warstwie teoretycznoprawnej. Ponadto wyznaczenie zakresu znaczeniowego tego pojęcia na potrzeby dysertacji usunęłoby ewentualne wątpliwości, czy określone zagadnienia nie wykraczają poza temat rozprawy.

Rozdział pierwszy ma charakter wprowadzający do dalszych rozważań. W ramach tego rozdziału Doktorantka, przyjmując jako punkt odniesienia typowy („klasyczny”) stosunek pracy, wskazała na stosunki prawne, które cechują się odchyleniem od klasycznego modelu wykonywania pracy. Przedstawiła sposoby definiowania pojęcia „atypowy stosunek pracy” przez przedstawicieli doktryny prawa pracy oraz sformułowała jego definicję na potrzeby dysertacji. Ukazała genezę i kierunki

rozwoju atypowych stosunków pracy, a także normatywną regulację atypowych stosunków pracy w prawie międzynarodowym i unijnym.

Rozdział drugi został poświęcony problematyce ochrony warunków pracy i płacy pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy. Doktorantka podjęła próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie o zakres dopuszczalnej dyferencjacji sytuacji prawnej ww. pracowników, przyjmując, że „granica dla zróżnicowania sytuacji pracownika atypowego winna być specyfika danego, atypowego stosunku pracy” (s. 46). W sposób interesujący przedstawiła także uregulowania prawne mające na celu ochronę pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją. Autorka dysertacji szczególną uwagę zwróciła na sytuację prawną pracowników tymczasowych, podkreślając, że praca tymczasowa jest „atypowym stosunkiem pracy wywierającym najdalej idące skutki w sferze warunków pracy i płacy” (s. 87). Doktorantka zauważa, że „ochrona pracowników atypowych przed nierównym traktowaniem jest podstawowym instrumentem adresowanym do tej grupy pracowników, ustanowionym na poziomie europejskim” (s. 76). Wskazuje ponadto, że na gruncie prawa polskiego ochrona pracowników tymczasowych przed nierównym traktowaniem „ulega znacznemu osłabieniu na skutek wyłączenia pracodawcy użytkownika spod zakazu retorsji, o którym stanowi art. 18<sup>3e</sup> k.p. Odesłanie zawarte w treści art. 16 ustawy o pracownikach tymczasowych odnosi się do możliwości dochodzenia odszkodowania, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p. pomijając normy ochronne, wynikające z treści art. 18<sup>3e</sup> k.p.” (s. 87). Warto byłoby w tym miejscu podjąć próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy pracownikowi tymczasowemu przysługuje ochrona przed retorsjami ze strony pracodawcy użytkownika na podstawie art. 17 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 2156). Przepis ten stanowi, że skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał (ust. 1). Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania znajduje zastosowanie do ogółu osób podejmujących i wykonujących działalność gospodarczą lub zawodową, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy

cywilnoprawnej. W myśl art. 2 ust. 2 ww. ustawy przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami Kodeksu pracy. W rozdziale 2. jest usytuowany art. 17, o którym wyżej mowa. Powstaje zatem pytanie, czy w sytuacji, gdy ochrona pracownika tymczasowego przed retorsjami ze strony pracodawcy użytkownika nie została uregulowana przepisami Kodeksu pracy stosowanymi w zw. z art. 16 ustawy o pracownikach tymczasowych, należy stosować przepis art. 17 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Wydaje się, że Doktorantka powinna podjąć próbę udzielenia odpowiedzi na to pytanie, przygotowując niniejszą rozprawę do publikacji.

W rozdziale trzecim została przedstawiona problematyka ochrony trwałości atypowych stosunków pracy, w tym zagadnienia dotyczące powszechnej i szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę, ochrony w razie zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników oraz roszczeń przysługujących pracownikom w razie wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Rozważania prowadzone w ramach trzeciego rozdziału należy uznać za bardzo wartościowe. Uwidacznia się tutaj w pełni rzetelność Doktorantki w odnoszeniu się do źródeł prawa oraz umiejętność krytycznego spojrzenia na wykładnię przepisów prawa, która jest przyjmowana w literaturze przedmiotu i orzecznictwie. W podrozdziale zatytułowany „Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy a atypowe stosunki pracy” rozważania koncentrują się na ochronie przysługującej pracownikom zatrudnionym na podstawie terminowych umów o pracę, w tym pracownikom zatrudnionym bezpośrednio przez pracodawcę oraz pracownikom tymczasowym zatrudnionym przez agencję pracy tymczasowej w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Należy zgodzić się z Doktorantką, że „wyłączenie umów terminowych spod ochrony powszechnej było uzasadnione tym, że te kontrakty cechują się większą stabilnością aniżeli umowy o pracę na czas nieokreślony. W następstwie, w przypadku umów terminowych stabilizacja zatrudnienia gwarantowana jest w okresie obowiązywania umowy poprzez ograniczenie jej wypowiedzenia przed upływem terminu uzgodnionego przez strony, zaś w odniesieniu do umów zawartych na czas nieoznaczony poprzez objęcie powszechną ochroną trwałości stosunku pracy” (s. 106). Doktorantka trafnie wskazuje, że „odmienne kształtowanie sytuacji prawnej pracowników (...) świadczących pracę w oparciu o kontrakt terminowy i umowę o pracę

na czas nieokreślony powinno być zgodne z naturą tych stosunków i poparte aksjologicznie” (s. 108). Ponadto zauważa, że „immanentną cechą kontraktów terminowych jest ich niewypowiadalność przed upływem terminu, na który stosunek zobowiązaniowy został wykreowany przez strony” (s. 109). Mając powyższe na względzie, Autorka rozprawy krytycznie ocenia zmiany wprowadzone do Kodeksu pracy na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zarzucając prawodawcy, że „próbując zapewnić zgodność regulacji krajowych z Dyrektywą 99/70/WE, otworzono możliwość swobodnego wypowiedzania umów terminowych z zachowaniem okresu wypowiedzenia uzależnionego od stażu pracy [okresu zatrudnienia u danego pracodawcy – podkreślenie M.Sz.J.], z tą tylko dystynkcją, że w odniesieniu do wypowiedzania umów terminowych nie wprowadzono żadnych ograniczeń w swobodzie pracodawcy” (s. 107-108). Doktorantka podkreśla, że „umożliwienie pracodawcom arbitralnej decyzji o wypowiedzeniu umowy terminowej jest sprzeczne z aksjologicznym rozumieniem ochrony trwałości stosunku pracy” (s. 109). Nie sposób nie zgodzić się z argumentacją Doktorantki, że „nie istnieje przecież sprzeczność aksjologiczna w zapewnieniu trwałości umowy terminowej w okresie jej obowiązywania, który przecież został uzgodniony przez strony umowy zgodnie z ich wolą. Wręcz przeciwnie, wybór terminowego stosunku pracy powinien determinować jego wzmożoną stabilizację przez okres wskazany w umowie o pracę” (s. 110). Na aprobatę zasługuje stanowisko Autorki dysertacji, że „należy poszukiwać rozwiązań prawnych służących wzmocnieniu trwałości terminowego stosunku pracy, aby stabilizacja sytuacji w umówionym okresie równoważyła wyłączenie stosowania środków prawnych statuujących powszechną ochronę trwałości stosunku pracy” (s. 116). Analizując sytuację pracownika tymczasowego Doktorantka zauważa, że „co do zasady umowa o pracę zawarta z pracownikiem tymczasowym rozwiązuje się z upływem ustalonego między stronami okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika” (s. 117). Podkreśla, że taka umowa „będzie obowiązywała do końca okresu, na który została zawarta, nawet jeśli pracodawca użytkownik rezygnuje z pracy świadczonej przez danego pracownika”, jeżeli strony nie przewidziały jej rozwiązania za wypowiedzeniem (s. 118). Za uprawnioną należy uznać krytyczną ocenę Doktorantki w odniesieniu do obecnego stanu prawnego, w którym jest zróżnicowana dopuszczalność



wypowiadania umów o pracę na czas określony (zawieranych bezpośrednio przez pracodawcę) oraz umów o pracę na czas określony, które są zawierane przez agencję pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym (s. 119 i 143). Wydaje się, że rozważając kwestie dotyczące dopuszczalności wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, warto zwrócić uwagę na to, że w pewnych sytuacjach brak możliwości wypowiedzenia umowy może wiązać się z negatywnymi skutkami dla pracownika (np. gdy inny pracodawca zaoferował mu pracę na bardziej korzystnych warunkach).

Rozdział czwarty został zatytułowany: *Ochrona przed nadużywaniem atypowych stosunków pracy*. Autorka dysertacji zauważa, że „nie istnieje uniwersalny model ochrony pracowników przed nadużywaniem atypowych stosunków pracy przez pracodawców”(s. 175). W ramach rozdziału czwartego przedmiotem analizy były instrumenty prawne mające na celu przeciwdziałanie nadużywaniu atypowych stosunków pracy oraz skutki prawne korzystania z atypowych stosunków pracy w sposób niezgodny z prawem. Przedstawiono także uregulowania mające na celu promowanie zatrudnienia w ramach typowego stosunku pracy (podrozdziały od czwartego do szóstego). Można mieć pewne wątpliwości, czy ostatnia grupa zagadnień nie wykracza poza ramy wyznaczone tytułem rozdziału.

Ostatni piąty rozdział został poświęcony ochronie zbiorowej pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy, która powoduje wiele problemów natury praktycznej. Doktoranta w sposób interesujący, a zarazem esencjonalny, przedstawia zagadnienia dotyczące zrzeszania się pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy w związkach zawodowych, uczestniczenia ww. pracowników w zarządzaniu zakładem pracy oraz sporach zbiorowych, a także dopuszczalności regulowania praw i obowiązków ww. pracowników w układach zbiorowych pracy.

Należy podkreślić, że recenzowana rozprawa doktorska została napisana na wysokim poziomie merytorycznym i potwierdza szeroką, pogłębioną wiedzę Doktorantki na temat prezentowanych w niej zagadnień.

## **7. Warsztat naukowy rozprawy doktorskiej**

Pozytywnie należy ocenić język rozprawy doktorskiej. Doktorantka wypowiada się w sposób jasny i z dbałością o poprawność językową (literówki oraz błędy interpunkcyjne są stosunkowo nieliczne), a także dystynkcje języka prawniczego oraz prawnego. Pewne wątpliwości może budzić posługiwanie się zwrotami: „atypowy pracownik tymczasowy”, „atypowy pracownik niepełnoetatowy” czy „atypowy stosunek telepracy”. Przymiot „atypowy” ww. zwrotach wydaje się zbędny.

Sposób prowadzenia rozważań nie budzi zastrzeżeń. Wywody są dojrzałe i dobrze udokumentowane. Przypisy zostały zredagowane starannie i w konsekwentny sposób. Literatura oraz orzeczenia, na które powołuje się Doktorantka w przypisach, są prawidłowo i reprezentatywnie wybrane. Doktorantka z dużą swobodą porusza się w problematyce stanowiącej przedmiot dysertacji. Skrupulatnie analizuje teksty normatywne, wykorzystując dorobek doktryny i judykatury w stopniu satysfakcjonującym. Autorka rozprawy doktorskiej wykazuje się także umiejętnością formułowania wniosków oraz postulatów *de lege ferenda*.

Rozprawa doktorska została oparta na bogatym materiale źródłowym. Bibliografia znajdująca się na końcu pracy obejmuje 461 pozycji literatury, 1 opinię oraz 52 orzeczenia.

Reasumując, rozprawa doktorska Pani mgr Aleksandry Gurynow-Pulkowskiej to praca rzetelna, dowodząca tego, że jej Autorka opanowała metodologię prowadzenia badań naukowych z zakresu prawa pracy oraz wykazała się sumiennością badawczą, erudycją i umiejętnością krytycznej analizy tekstów normatywnych oraz dorobku doktryny i judykatury.

## **8. Konkluzja**

**W konkluzji stwierdzam, że praca Pani mgr Aleksandry Gurynow-Pulkowskiej stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Autorka dowiodła, że posiada ogólną wiedzę teoretyczną w zakresie prawa pracy oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Dodatkowym walorem pracy jest fakt, że problematyka podjęta w rozprawie nie była dotychczas poddana**

kompleksowej analizie, a jest jednocześnie aktualna i doniosła społecznie. Tym samym przedłożona do recenzji rozprawa doktorska w pełni odpowiada wymaganiom określonym w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowych oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1789) w związku z art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.). Wnoszę zatem o dopuszczenie Pani mgr Aleksandry Gurynow-Pulkowskiej do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

*Munera Sautowska-Jukievska*